

## **ХАРАКТЕРИСТИКА УМОВ ТА ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБОВОГО СКЛАДУ (ПРАЦІВНИКІВ) РОБОЧОГО АПАРАТУ НЦБ ІНТЕРПОЛУ В УКРАЇНІ**

Професійна діяльність не тільки забезпечує людину засобами для існування, але й дає можливість людині реалізувати себе. Характеристика умов та чинників професійної діяльності забезпечує розвиток працівника, оскільки формуються нові мотиви та цілі, яких людина досягає у разі наявності відповідних особливостей психіки.

Більшість людей (особливо молодих) на перше місце ставлять критерії соціальні: престижність професії, можливість кар'єрного зростання, можливість розвитку та інші<sup>1</sup>.

Процес соціалізації особистості включає виховання активної соціальної відповідальності, усвідомлення особистістю свого обов'язку перед суспільством, розуміння необхідності додержання соціальних норм, що в кінцевому рахунку забезпечує нормативну поведінку, високий ступінь соціального виховання людини, попередження антисоціальних проявів з її боку<sup>2</sup>.

Дослідження того, як особистість працівника впливає на умови та чинники його діяльності, не нові. Так, ще у 1931 році Fisher і Hanna в класиці «Незадоволений працівник» звернулися до проблеми неузгодженості, в якій зазначили, що оскільки почуття та емоції працівника — уроджені аспекти особистості, працівник несе їх у кожному ситуацію під час роботи. Не розуміючи причини своєї невдоволеності та чого її природа (характер) не узгоджується з діяльністю, він дуже часто відносить свою невдоволеність до роботи чи робочої ситуації<sup>3</sup>.

З викладеної точки зору забезпечення відповідних якостей працівника характеристикам умов та чинникам професійної діяльності спрямоване не тільки на задоволення потреб роботодавця, а й на задоволення вимог самої людини, виявлених у бажанні отримати роботу, яка не тільки задовольняє її потреби, але й відповідає можливостям. Тому автор ставить за мету оприлюднити узагальнену інформацію про опитування двадцяти семи працівників Робочого апарату НЦБ Інтерполу в Україні, акцентуючи увагу на виборі більшості з запропонованих в анкеті характеристик умов та чинників професійної діяльності.

До усереднених умов професійної діяльності типовою (з санітарно-гігієнічних) є робота в приміщенні для 24 працівників. 15 працівників — зазначили високий темп роботи, 9 — робоча поза вільна, з запропонованих у підпункті Організація та режим праці.

У розділі соціально-психологічні чинники діяльності у підпункті індивідуальний та колективний характер діяльності 13 опитуваних вказали на переважно самостійний, а 16 зазначили високий рівень відповідальності. Необхідно сказати, що певна група завдань у діяльності працівників РА НЦБ Інтерполу виконується в групі. Серед мотиваційних аспектів діяльності на першому місці професія вимагає наявності у працівника інтересів та зацікавлень (16), другою йде вимога від працівника професійної гордості (14), 10 опитуваних вказали, що професія приносить задоволення працею.

Змістом професійної діяльності працівника РА НЦБ Інтерполу є та, що службова інформація надходить з багатьох джерел (21) та має конкретний характер (14), службовим завданням притаманні складність та різнобічність (12). У професії переважають інтелектуальні, розумові дії (20), а визначальним є робота з опосередкованою інформацією (15).

Типовим психофізичним станом працівника є те, що професія вимагає значної працездатності (21), а причиною емоційного напруження є сама діяльність (організація та сукупність дій).

Психограма професії за результатами опитування така: особистості співробітника притаманні такі риси характеру, як рішучість — 16, наполегливість — 18, витримка — 18, впевненість у собі і своїх можливостях — 20, комунікативність — 24. Працівник повинен мати необхідні обов'язкові спеціальні здібності — 18, сенсорно-перцептивні якості, тобто чутливість та розвинене сприймання не особливо важливі, а от концентрація уваги необхідна — 21. Професійною вимогою до пам'яті та мислення є наявність у працівника розвиненої довготривалої (19) та оперативної пам'яті (21). Крім того професія вимагає такого розвитку якостей мислення, як швидкість — 20, концентрованість — 18, та творчого, перспективного мислення, спрямованого на випередження подій — 19. На особливу увагу в ході проведеного дослідження заслуговує така психомоторна властивість: необхідність мати розвинену мовну функцію (лексикон, правильність мовлення, лаконічність, гнучкість та чіткість голосу, відсутність дефектів мовлення), на яку вказала 21 особа; 15 з опитуваних зазначили, що працівник РА НЦБ Інтерполу в Україні повинен мати прискорену реакцію вибору (реакція з середньою оцінкою ситуації).

Наслідком викладеного опитування є висновок про необхідність дослідження особистості фахівця РА НЦБ Інтерполу в Україні та його структури інтелекту. Це допоможе нам оптимізувати взаємодію керівника з виконавцем під час професійної діяльності:

1. Враховуючи сильні та слабкі сторони інтелектуальної сфери працівника, керівник індивідуально розподіляє завдання за змістом, формою виконання, інструктажем і т.п. (перш за все зобов'язавши внести зміни у функціональні обов'язки фахівця).

2. Дозволяє корегувати рівень психологічної участі особистості в колективній діяльності через рівень адаптування.

3. Фіксуючи кількісні та якісні зміни, що проходять в структурі інтелектуальної сфери особистості під впливом тих чи інших подій, керівник організації зважає, з метою не провокування ризику, на наявність якостей та їхню динаміку у психічному розвитку працівника, необхідних у його професійній діяльності.

<sup>1</sup> Маклаков А.Г. Профессиональный психогигиенический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2008. — С. 61.

<sup>2</sup> Васильев В.Л. Юридическая психология: Учебник для вузов. — 5-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2008. — С. 131.

<sup>3</sup> Benjamin Schneider, D. Brent Smith. Personality and Organizations. — LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS 2004 Mahwah, New Jersey, London. — С. 193.